

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Provinsi Jawa Barat)**

Dita Aditya Rahmawati¹, Alini Gilang²

Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.

Email: ditaadityarhmwt@gmail.com¹, dan alinigilang55@gmail.com²

Abstract

Human resources (HR) is one of the important assets of the company. Human is an important factor in achieving the targets or goals the agency / company. The programs planned by the company an implementation of the vision and mission of the institution. In order to be sustainable, it must be ensured that the program can be applied either by the offender institution. The percentage achievement of performance at the Department of Labor and Transmigration of West Java Province as a whole can be categorized as very good because it can achieve the target of more than 100% and has increased every year even though there are still some elements that have not been able to achieve the targets. Success or failure of purpose agencies / companies are realized can be seen from the process and the factors that affect the performance of employees one of which is the motivation to work. The purpose of the research is to know how to influence employee motivation consists of the intensity, direction and persistence on the performance of the Civil Service in the Department of Labor and Transmigration West Java Province. This research is a quantitative with descriptive analysis techniques causal, classic assumption test, simple linear regression, hypothesis testing partially (t test) and the coefficient of determination. Analysis of the data used is Non-Probability Sampling methods saturated samples. Respondents were used in this study were 110 people. The results showed that motivation high value with test results the coefficient of determination (R²) of 0.348. It can be concluded that the effect of work motivation on the performance of 34.8%, while the remaining 65.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *work motivation, performance, government employees.*

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting perusahaan. Manusia merupakan faktor penting dalam pencapaian target atau tujuan instansi/perusahaan. Program-program yang direncanakan oleh perusahaan merupakan bentuk implementasi dari visi dan misi instansi. Agar dapat tercapai, harus dipastikan program tersebut dapat diaplikasikan dengan baik oleh pelaku instansi. Persentase pencapaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan dapat dikategorikan sangat baik karena dapat mencapai target lebih dari 100% dan mengalami kenaikan setiap tahunnya walaupun masih terdapat beberapa elemen yang belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya tujuan instansi / perusahaan tersebut diwujudkan dapat dilihat dari proses dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah motivasi kerja. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari intensitas, arah dan ketekunan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif kausal, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis secara parsial (uji T) dan koefisien determinasi. Analisis data yang digunakan adalah Non Probability Sampling dengan metode sampel jenuh. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja bernilai tinggi dengan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,348. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 34,8%, sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: motivasi kerja, kinerja, pegawai negeri sipil.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting perusahaan. Manusia merupakan faktor penting dalam pencapaian target atau tujuan instansi/perusahaan. Sehingga timbul istilah Human Resources atau Human Capital dimana sumber daya manusia bukan hanya dianggap sebagai mesin perusahaan, tetapi aset yang memiliki nilai bagi perusahaan

dan dapat dikembangkan. Di dalam sumber daya manusia terdapat suatu ilmu yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Ilmu MSDM memiliki peran untuk dapat mengatur peran sumber daya manusia (pegawai) di dalam perusahaan, Sehingga perusahaan dapat memanfaatkan nilai yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan

efisien. Kinerja merupakan salah satu upaya tanggungjawab yang dilakukan oleh SDM di dalam instansi/perusahaan untuk dapat mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Program-program yang direncanakan oleh perusahaan merupakan bentuk pengaplikasian dari visi dan misi instansi. Agar dapat tercapai, harus dipastikan program tersebut dapat diaplikasikan dengan baik oleh pelaku instansi. Berhasil atau tidaknya tujuan instansi / perusahaan tersebut diwujudkan dapat dilihat dari proses dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah motivasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat merupakan fasilitator bagi para pencari kerja. Peningkatan kualitas dan penempatan tenaga kerja dengan memberikan program pelatihan agar para pencari kerja dapat sesuai dengan keinginan perusahaan. Persentase pencapaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2013, 2014 dan 2015 secara keseluruhan dapat dikategorikan sangat baik karena dapat mencapai target lebih dari 100% dan mengalami kenaikan setiap tahunnya walaupun masih terdapat beberapa elemen yang belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan. (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, 2015)

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat merupakan organisasi sektor publik memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi sektor swasta. Perbedaan tersebut terletak pada tujuan dari organisasi tersebut. Organisasi sektor publik adalah suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan untuk menghasilkan barang dan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak publik untuk kesejahteraan masyarakat, bukan untuk memaksimalkan laba atau kesejahteraan para pemegang saham. Sehingga laba/profit bukan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan motivasi kerja pada instansi pemerintah.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yaitu motivasi dengan meneliti lebih lanjut bagaimana motivasi kerja dan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tersebut.

KERANGKA PEMIKIRAN

Sumber daya manusia merupakan penentuan dan pelaksana dari berbagai aktivitas di dalam organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam rangka meningkatkan

efektivitas organisasi (Armstrong & Taylor, 2014).

Dalam SDM mengatur perilaku organisasional berkaitan dengan studi mengenai apa yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dan bagaimana pengaruh perilaku mereka terhadap kinerja organisasi. Perilaku organisasional berhubungan dengan situasi-situasi yang berkaitan dengan pekerjaan, oleh sebab itu perilaku organisasional fokus pada cara meningkatkan produktivitas, mengurangi absenteeism, employee turnover, perilaku menyimpang di tempat kerja, organizational citizenship behavior, dan kepuasan kerja dan lainnya yang berkaitan dengan dampak terhadap anggota organisasi. (Armstrong & Taylor, 2014).

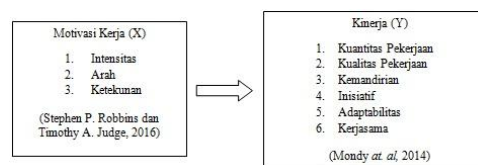
Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Cerasoli, Nicklin & Ford, 2014; Cerasoli & Ford, 2014).

Faktor yang tidak dapat lepas dari kerangka SDM adalah kinerja pegawai yang merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Robbin & Judge, 2016).

Menurut Mondy & Mondy (2014) menyatakan bahwa kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*), kualitas pekerjaan (*Quality of Work*), kemandirian (*dependability*), inisiatif (*initiative*), adaptabilitas (*adaptability*) dan kerjasama (*cooperation*).

Theory McClelland membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerja rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Manik & Sidharta, 2017).

Berdasarkan pada kerangka pemikiran tersebut diatas maka dapat digambarkan sebagai berikut;



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif kausal, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis secara parsial

(uji T) dan koefisien determinasi. Analisis data yang digunakan adalah Non Probability Sampling dengan metode sampel jenuh. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 110 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, menyebarkan kuisioner kepada responden dan studi pustaka.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deksriptif merupakan analisis yang digunakan untuk mengkaji satu variabel atau variabel mandiri. Analisis dilakukan untuk mendapatkan besarnya persentase dari persepsi pegawai terkait dengan komponen motivasi sehingga dapat diketahui besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Berikut ini merupakan hasil persentase nilai variabel motivasi yaitu 78.84% dan nilai variabel kinerja sebesar 77.92% yang termasuk ke dalam kategori “Tinggi”, sehingga dapat ditunjukkan posisinya di dalam garis kontinum.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu ditribusi data, berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Dalam penelitian ini

penulis menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yaitu dengan membandingkan nilai dari probabilitas Kolmogorov Smirnov dengan kriteria penelitian. Berikut merupakan hasil output SPSS distribusi normal dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov :

**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39177864
	Absolute	.118
Most Extreme Differences	Positive	.118
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		1.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.212

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov yaitu, jika probabilitas > 0.05 maka data berdistribusi normal sedangkan jika probabilitas < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output SPSS Kolmogorov Smirnov adalah 1,059 atau 105,9% $> 5\%$. Sehingga data motivasi kerja dan kinerja berdistribusi normal.

Asumsi linieritas merupakan asumsi yang akan memastikan apakah data yang dimiliki sesuai dengan garis linier atau tidak. Pengujian dapat dilakukan pada SPSS 21.0 dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0.05. dua variabel

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

dikatakan mempunyai hubungan yang linier jika signifikansi (linearity) kurang dari 0.05. Berikut merupakan hasil output SPSS uji linearitas :

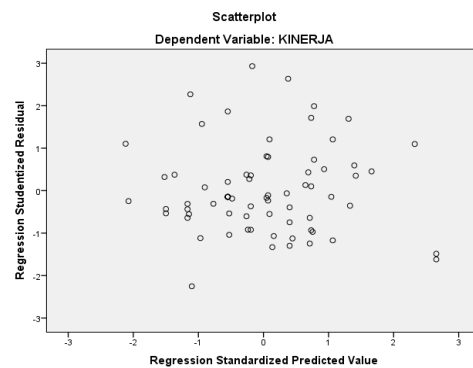
Tabel 1. Uji Liniritas

ANOVA Table						
		Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Kerja	(Combined)	15.908	48	.331	3.825	.000
	Linearity	6.468	1	6.468	74.658	.000
	Deviation from Linearity	9.440	47	.201	2.318	.008
	Within Groups	2.686	31	.087		
	Total	18.594	79			

Dari hasil output SPSS diatas diketahui bahwa nilai signifikansi pada Uji Linearitas sebesar ,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

Pengujian mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut Heteroskedastisitas dan jika variansnya tidak sama / berbeda disebut terjadi Homoskedastisitas. Pengujian tersebut menggunakan SPSS 21.0 dengan metode grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi - Y riil). Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-

gelombang. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel variabel independen (X) dengan variabel dependent (Y). Berikut merupakan hasil output SPSS uji regresi linear sederhana :

Tabel 2. Hasil Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.206	.297		4.061	.000
1 Motivasi	.601	.093	.590	6.450	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil output SPSS diatas diketahui bahwa nilai beta nol (a) yang didapatkan adalah 1,206 dan nilai beta satu (b) 0,638. Dari hasil pengolahan sata tersebut dapat ditentukan persamaan garis linear antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,206 + 0,638X$$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel.

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $6,450 \geq t$ tabel 2,000. Dari hasil output SPSS tersebut menunjukkan bahwa H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisin Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.339	.394

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai $r = 0,590$ yang artinya hubungan antara variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 59,0% artinya hubungan kuat. Nilai R Square sebesar 0,348 atau 34,8% sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Bedarkar & Pandita, 2014; Barrick, Thurgood, Smith & Courtright, 2015; Hersona & Sidharta, 2017; Lazaroiu, 2015; Caillier, 2014; Kultalahti & Liisa Viitala, 2014 yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan pada penelitian ini.

1. Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam kategori tinggi sebesar 78,84%.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 34,8% dari motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee

-
- performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.
- Barrick, M. R., Thurgood, G. R., Smith, T. A., & Courtright, S. H. (2015). Collective organizational engagement: Linking motivational antecedents, strategic implementation, and firm performance. *Academy of Management Journal*, 58(1), 111-135.
- Caillier, J. G. (2014). Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study. *Public Personnel Management*, 43(2), 218-239.
- Cerasoli, C. P., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation, performance, and the mediating role of mastery goal orientation: A test of self-determination theory. *The Journal of psychology*, 148(3), 267-286.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological bulletin*, 140(4), 980-1008.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537.
- Kultalahti, S., & Liisa Viitala, R. (2014). Sufficient challenges and a weekend ahead—Generation Y describing motivation at work. *Journal of Organizational Change Management*, 27(4), 569-582.
- Lazaroiu, G. (2015). Employee Motivation and Job Performance. *Linguistic and Philosophical Investigations*, 14, 97-102.
- Manik, E., & Sidharta, I. (2017). The Impact of Motivation, Ability, Role Perception on Employee Performance and Situational Factor as Moderating Variable of Public Agency in Bandung, Indonesia. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 3(4), 65-73.
- Mondy, R. W., & Mondy, J. B. (2014). *Human Resource Management*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba empat.
-